

**ACCORDO INTEGRATIVO AZIENDALE PER IL PERSONALE DELLE SOCIETA' DEL GRUPPO ENGIE IN ITALIA CUI SI APPLICA IL CCNL SETTORE ELETTRICO**

Il giorno 31 luglio 2025 presso la Sede ENGIE di Roma in Viale Giorgio Ribotta n. 31 e in modalità telematica

**TRA**

Engie Italia SpA, con sede legale in Milano, Via Chiese, 72, codice fiscale 06289781004,

Engie Servizi SpA, con sede legale in Roma, Viale Giorgio Ribotta, 31, codice fiscale 07149930583,

ENGIE Produzione SpA, con sede legale in Roma, Via Giorgio Ribotta n. 31, codice fiscale 02019870696,

Voghera Energia SpA, con sede legale in Voghera, Via Albert Einstein, 24, codice fiscale 01889170187

Engie Energies Italia Srl, con sede legale in Milano, Via Chiese, 72, codice fiscale 12267550965

Engie Global Markets, con sede in Roma, Via Avignone, 12, codice fiscale 1371094

di seguito nominate tutte per brevità come le "Società", congiuntamente rappresentate da Sara Callegari, Roberta Giulivi, Angelo Andretta, Gregoire Rondeau, Gelu Rapotan, Andrea Fiocchi

**E**

Le OO.SS. nazionali settore Elettrico

FILCTEM CGIL rappresentata da Ilvo Sorrentino, Andrea Lovisetto, Claudio Zinanni

FLAEI CISL rappresentata da Amedeo Testa, Maurizio Ottaviani, Michele Spitale

UILTEC UIL rappresentata da Daniela Piras, Marco Pantò, Antonio Cozzolino

unitamente alle RSU delle Società

di seguito le Società e le rappresentanze sindacali congiuntamente denominate le "Parti"

**PREMESSO CHE:**

- le Parti condividono i contenuti dell'accordo interconfederale del 9 marzo 2018 relativamente alla natura della contrattazione di secondo livello, quale luogo deputato all'introduzione di trattamenti economici legati ad obiettivi – individuati secondo standard qualitativi e quantitativi - di crescita della produttività aziendale, di efficienza, di redditività, di innovazione, attraverso i percorsi definiti nell'accordo interconfederale del 14 luglio 2016;
- in tale prospettiva, nei mesi scorsi è stato avviato un confronto fra le Parti, tra l'altro, al fine di uniformare, ove occorrente, la disciplina collettiva applicabile ai collaboratori che operano nella stessa funzione aziendale (propria dell'organizzazione a matrice delle Società del Gruppo

Engie), garantendo così omogeneità di trattamenti tra collaborati che, nell'ambito di una medesima funzione, prestano attività analoghe, oltre a contribuire alla semplificazione dei processi amministrativi, gestionali e negoziali;

- a fronte di una prima ipotesi di procedere all'armonizzazione contrattuale di primo livello, al fine di giungere ad una situazione di uniformità di area contrattuale nell'ambito di una medesima Global Business Unit – con applicazione del CCNL Elettrico nelle GBU Renewable & Flex Power, e Energy Management Italy, e del CCNL Metalmeccanico nelle GBU Local Energy Infrastructures, One Retail Italy e nelle Transversal Functions, per le quali è il CCNL di riferimento, – nell'incontro del 31 ottobre 2024, il cui verbale e relativi impegni vengono qui richiamati, le Parti hanno poi valutato, per tutti i lavoratori a cui è rivolto il presente accordo, di procedere alla conservazione ed al mantenimento, anche in prospettiva, del contratto elettrico già applicato; contestualmente, solo per il personale delle *trasversal functions già in forza alla data del presente accordo, di procedere all'armonizzazione del Premio di Risultato, e di proseguire così nelle trattative per il rinnovo degli istituti disciplinati dagli accordi integrativi aziendali*
- che le Parti richiamano e confermano i contenuti di quanto disciplinato nell'art. 3) – assetti contrattuali - del CCNL Elettrico del 11 febbraio 2025;
- che le Parti, al termine del confronto, hanno espresso la volontà di sottoscrivere il presente Accordo;
- che pertanto si ritiene esaurito positivamente il confronto in materia di contrattazione di secondo livello prevista dalla normativa contrattuale di settore.

### **TUTTO CIO' PREMESSO LE PARTI CONVENGONO QUANTO SEGUE:**

#### **PREMESSE.**

Le premesse fanno parte integrante e sostanziale del presente Accordo.

#### **DESTINATARI.**

Destinatari del presente Accordo sono tutti i Lavoratori ai quali è applicato il CCNL per i Lavoratori Addetti al Settore Elettrico (CCNL Elettrico), in forza presso le Società del gruppo Engie in Italia.

#### **SISTEMA DI RELAZIONI INDUSTRIALI.**

Per tutto quanto attiene il sistema di relazioni industriali nel suo complesso, le Parti convengono che, nelle more della negoziazione di un nuovo Accordo, continua ad applicarsi quanto previsto dall'Accordo Sindacale Nazionale sulle Relazioni Industriali per il settore Elettrico del 15 gennaio 2021. Le Parti si impegnano ad avviare quanto prima gli incontri per il rinnovo del suddetto Protocollo, anche alla luce delle recenti modifiche organizzative.

## **PARTE PRIMA**

### **Articolo 1) Buoni Pasto.**

Il “buono pasto” viene riconosciuto a tutti i lavoratori destinatari del presente accordo, con i seguenti valori nominali:

- € 8,00 dal 1 luglio 2025
- € 8,20 dal 1 gennaio 2026
- € 8,50 dal 1 gennaio 2027

Inoltre, a decorrere dal 1 luglio 2025, ai destinatari del presente accordo e al personale neoassunto verrà erogato nel cedolino paga mensile un emolumento lordo giornaliero pari a € =0,50= (euro zero/50), denominato “indennità sostitutiva ticket accordo 2025”.

Relativamente al personale della Operating Area Renewables & Batteries Italy”, già destinatario dell’accordo di armonizzazione del 31 gennaio 2025 in seguito al passaggio dal CCNL Metalmeccanico al CCNL Elettrico, il ticket resta confermato nel valore nominale di 8,00 €, senza riconoscimento dell’ulteriore indennità di €0,50= in quanto l’adeguamento del valore del ticket è già avvenuto nell’ambito dell’accordo di armonizzazione sopra richiamato

L’indennità di cui sopra e il buono pasto sono erogati per ogni giornata di lavoro ordinaria con almeno 5 ore di presenza e in caso di prestazioni straordinarie rese nel 6° e 7° giorno settimanale, nonché nelle festività infrasettimanali lavorate per almeno 5 ore di presenza.

Il buono pasto non è cumulabile con erogazioni alternative al servizio mensa eventualmente in essere dalle quali, quindi, viene sostituito. Qualsiasi variazione a tale situazione sarà preventivamente discussa con le RSU pertinenti.

Nel caso in cui, per motivazioni di qualsiasi natura, dovessero riscontrarsi criticità da parte del fornitore del servizio, le parti si impegnano ad incontrarsi tempestivamente per la valutazione delle problematiche e l’adozione delle eventuali misure più opportune.

Restano confermate, per il personale in servizio alla data di sottoscrizione del presente accordo, le indennità sostitutive ticket di cui era già destinatario e derivanti da precedenti rinnovi contrattuali e armonizzazioni, in particolare:

- “Indennità sostitutiva ticket accordo 2019”, e “Indennità sostitutiva ticket accordo 7/11/2013” erogate secondo le modalità previste per il buono pasto
- “Indennità integrativa ticket”, erogata in cifra fissa mensile

### **Articolo 2) Orario di lavoro**

#### **A) flessibilità dell’orario di lavoro**

Destinatari del presente Articolo sono tutti i dipendenti Quadri e Impiegati delle Società, fatte salve le eccezioni di cui ai commi successivi.

### Orario di ingresso e uscita sedi.

Le parti convengono di disciplinare l'orario di lavoro applicabile presso tutte le sedi / uffici delle Società.

L'orario di lavoro cui si fa riferimento è relativo agli orari di ingresso e di uscita all'inizio e alla fine della giornata lavorativa, di inizio e di fine della pausa pranzo, nonché alla flessibilità concessa in entrata e alla modalità di recupero della stessa.

Di seguito viene quindi indicata l'articolazione dell'orario di lavoro settimanale di tutti e soltanto i dipendenti il cui luogo di lavoro è allocato presso le sedi e gli uffici delle Società, con l'unica esclusione dei dipendenti addetti ad attività di presidio o a peculiari attività che richiedono una specifica articolazione dell'orario di lavoro, considerando anche il contesto dove viene esercitata. Inoltre, dalla seguente articolazione dell'orario di lavoro è escluso il personale turnista e semi turnista.

### Orario di ingresso:

dal lunedì al venerdì dalle ore 08.00 alle ore 09.30 con flessibilità di 90 minuti;

Pausa pranzo: della durata di un'ora fruibile, a scelta del Lavoratore, nel periodo di tempo intercorrente tra le ore 13.00 e le ore 14.30. In caso di mancata uscita dalla sede per la pausa pranzo, la stessa sarà automaticamente considerata dal sistema pari ad un'ora.

### Orario di uscita:

- dal lunedì al giovedì dalle ore 17.00 alle ore 18.30
- il venerdì dalle ore 15.00 alle ore 16.30

Fermo restando l'orario massimo di ingresso e minimo di uscita, la compensazione della flessibilità può avvenire indifferentemente su base mensile o giornaliera e, comunque, non oltre l'orario massimo di uscita.

Mentre per il personale con rapporto di lavoro a tempo parziale, la compensazione della flessibilità deve avvenire nella stessa giornata.

Per tutto il personale escluso dalla disciplina di cui al presente articolo, a prescindere dalla qualifica contrattuale attribuita, è prevista una tolleranza pari a 5 minuti sulla timbratura di inizio lavoro, all'interno della quale non si procederà con la relativa trattenuta dall'accantonamento ore individuale.

### **B) Conto ore.**

Il personale destinatario già titolare di tale spettanza ne manterrà l'attribuzione secondo quanto già disciplinato nell'accordo per i dipendenti ex AceaElectrabel del 28/10/2002. I dipendenti che beneficiano di tale spettanza potranno optare per la liquidazione su Fondo Pegaso dell'equivalente importo retributivo in luogo della fruizione.

### **C) Liquidazione prestazioni straordinarie.**

Le prestazioni di lavoro straordinario sono liquidate solo a completamento dell'orario di lavoro ordinario e si maturano con una frazione minima di 30 minuti, venendo successivamente riconosciute per ogni ulteriore minuto di prestazione lavorativa effettuata.

#### **D) Banca ore.**

Al fine di individuare uno strumento che consenta una maggiore flessibilità dell'orario di lavoro e che possa contribuire al miglioramento della conciliazione dei tempi di vita privata e lavoro, le Parti intendono definire e regolamentare a tal fine un sistema più ampio e flessibile di gestione dell'istituto della "banca ore" previsto dall'art. 27 lettera E) del vigente CCNL Elettrico.

La disciplina di seguito indicata è applicata a tutto il personale, anche con rapporto di lavoro a tempo parziale, con la sola esclusione del personale turnista e semi turnista.

La possibilità di utilizzo della banca ore è prevista anche per le Aziende del Gruppo ENGIE che abbiano in forza un numero di dipendenti inferiore a 100.

I lavoratori che prestano lavoro straordinario possono, entro la fine di ogni mese, decidere se far confluire tutte le ore di straordinario effettuate nel mese stesso, in Banca ore, oppure richiederne l'integrale pagamento.

La scelta sarà effettuata dal dipendente attraverso il portale INAZ, selezionando la relativa causale (MBO – Accantonamento Banca Ore)

Le ore che confluiranno nella Banca ore alimenteranno uno specifico conto indicato a cedolino,

Per le ore straordinarie / supplementari che confluiscono nella banca ore sarà corrisposta mensilmente al dipendente la maggiorazione retributiva nella misura omnicomprensiva del 50% della retribuzione oraria rispetto a quella contrattualmente prevista.

Le ore accantonate in Banca ore saranno fruibili, selezionando la relativa causale a sistema INAZ (UBO – Utilizzo Banca Ore), dal mese successivo a quello in cui sono state accantonate e potranno essere fruite in porzioni da un minimo di 30 minuti ad un massimo di 8 ore.

Tutte le ore accantonate in Banca ore dovranno essere fruite entro il 31 dicembre dell'anno di accantonamento. Le ore eventualmente residue a tale data saranno azzerate e liquidate con il cedolino del mese di febbraio dell'anno successivo con la retribuzione in atto.

Non è possibile la fruizione anticipata di ore non ancora presenti in banca ore.

La fruizione delle ore accantonate in banca ore non deve in alcun modo interferire con la programmazione delle ferie, il cui smaltimento deve comunque prevalere.

#### **Articolo 3) Ferie.**

Tutto il personale destinatario del presente accordo, ai sensi ed in applicazione di quanto previsto dall'art. 31 Ferie del CCNL 11 Febbraio 2025, ha diritto, per ogni anno di servizio, ad un numero di giorni di ferie proporzionale ai mesi di servizio prestati nell'anno, e pari a:

- 20 giorni, se con anzianità fino a 3 anni compiuti;
- 1 giorno lavorativo per ogni anno di anzianità oltre i 3 anni fino ad un massimo di 24 giorni di ferie.

Alle giornate di cui sopra si aggiungono, a decorrere dal 2025, in applicazione di quanto previsto all'art. 27 comma 34 del CCNL vigente, 3,5 giornate, indipendentemente dall'anzianità di servizio.

Tutte le spettanze ferie individuali dell'anno vanno fruito entro il 31 dicembre dell'anno di maturazione, salvo quanto previsto dal CCNL.

Inoltre, con la sola esclusione degli addetti ad attività di presidio con turni di lavoro a cicli avvicendati e continuativi, le Parti convengono quanto segue.

In ottemperanza al principio sancito dalla norma in merito all'irrinunciabilità del godimento delle ferie mirato a permettere al lavoratore il recupero psico-fisico delle energie spese nella prestazione lavorativa, le Parti concordano sul modello generale di definizione dei piani ferie che tengano conto delle necessità tecnico-organizzative e produttive aziendali nonché delle esigenze dei dipendenti.

In particolare, le Parti stabiliscono due periodi di "ferie collettive" nell'arco dell'anno, della durata di una settimana ciascuno, durante i quali ogni dipendente deve fruire di un equivalente numero di ore di ferie.

I due periodi individuati sono i seguenti:

- una settimana (di norma pari a 5 giorni lavorativi) ad Agosto nel periodo in cui ricade la festività di Ferragosto;
- una settimana (di norma pari a 5 giorni lavorativi) tra dicembre e gennaio, ricadente nel periodo delle festività natalizie

L'azienda comunicherà all'inizio di ciascun anno la Policy Ferie annuale con la programmazione delle giornate di chiusure collettive.

#### **Articolo 4) Trasferta.**

Per il lavoratore in missione/trasferta per motivi di servizio è riconosciuto il seguente trattamento, di miglior favore rispetto alla disciplina collettiva di cui all'art. 42 del CCNL.

- a) Viaggio: a carico dell'azienda (auto aziendale di servizio, treno, aereo o altri mezzi di trasporto nel rispetto delle procedure aziendali di volta in volta vigenti);
- b) Pasto meridiano: mediante l'erogazione del buono pasto, indipendentemente dalla distanza km della trasferta;
- c) Pasto serale: mediante l'erogazione del buono pasto in caso di rientro nella propria abitazione dopo le ore 21:00;
- d) Pernottamento: in caso di pernottamento fuori la propria sede abituale di lavoro, l'alloggio è a carico delle Società e deve essere organizzato per il tramite delle agenzie di servizio adottate dall'Azienda che identificano e propongono Hotel convenzionati, secondo la procedura aziendale. In caso di pernottamento, il pasto serale, se non compreso nella soluzione identificata e proposta dall'agenzia, viene rimborsato a piè di lista nel limite massimo di €=40,00= (quaranta/00 euro)
- e) Ore viaggio: secondo quanto previsto dal CCNL elettrico. Ai fini del conteggio delle eventuali ore viaggio si considera come inizio e termine trasferta la sede di lavoro di riferimento del dipendente;
- f) Indennità Servizio Fuori Sede: per ogni giornata di permanenza fuori della propria sede abituale di lavoro ad una distanza maggiore di 60 km e per un tempo superiore alle 11 ore, è prevista l'erogazione di una indennità lorda denominata "indennità servizio fuori sede" pari a 1,5% dell'importo del minimo tabellare del proprio livello di inquadramento. Le parti convengono che tale indennità è esclusa dal calcolo della retribuzione spettante per tutti gli

istituti contrattuali e/o di legge. Tale indennità, infine, comprende l'eventuale rimborso delle spese non documentabili ed assorbe completamente quanto previsto al precedente punto e) -Ore Viaggio, del presente articolo;

- g) A titolo eccezionale, per missioni della durata superiore ad un mese, può essere pattuito con il lavoratore un rimborso forfettario in luogo di quanto previsto ai precedenti punti c), d) e.f)

Le parti convengono e riconoscono che la disciplina di cui al presente articolo assorbe e sostituisce integralmente la disciplina di cui all'art. 42 del CCNL nonché la disciplina di cui all'art. 4) Trasferta dell'accordo integrativo del 23 luglio 2019 .

### **Articolo 5) Reperibilità**

In relazione alle esigenze di servizio, i lavoratori possono essere chiamati, con comunicazione scritta, a rendersi reperibili fuori dal normale orario di lavoro ed a fornire, pertanto, all'azienda le notizie atti a ritracciarli perché prestino sollecitamente la loro opera, ove questa necessiti.

Fatte salve le disposizioni contrattuali e di legge in materia di orario di lavoro, il servizio di reperibilità nelle giornate feriali inizia convenzionalmente al termine dell'orario di lavoro e termina immediatamente prima dell'inizio della successiva giornata di lavoro. Mentre nelle giornate di sabato, domenica e festivi copre l'intero arco della giornata e, nel caso dei festivi, termina immediatamente prima dell'inizio della successiva giornata feriali di lavoro.

Il lavoratore in reperibilità, in caso di chiamata, deve attivarsi immediatamente per far fronte all'intervento in un tempo congruo e raggiungere il posto di lavoro di norma in 30 minuti e comunque non oltre i 45 minuti dalla chiamata. Qualora la distanza dall'abitazione del lavoratore al luogo di intervento non consenta il rispetto dei tempi previsti, il limite massimo di tempo è preventivamente concordato con il lavoratore.

A compenso del servizio di reperibilità è corrisposta al personale interessato, senza distinzione per livello di inquadramento, una indennità nei valori definiti dal CCNL di riferimento.

Le prestazioni eventualmente prestate durante il servizio di reperibilità, comprese quelle c.d. "da remoto" sono compensate con il trattamento previsto per le ore straordinarie.

In caso di intervento effettuato da remoto non saranno però riconosciuti i trattamenti connessi alle ore viaggio e al rimborso delle spese per raggiungere la sede di lavoro, di cui ai punti 1) e 3) del comma 6 dell'art. 30 "reperibilità".

### **Riposi compensativi in reperibilità**

In considerazione di quanto previsto dalla legge e dal vigente CCNL in merito ai riposi fisiologici, le Parti si danno atto che le ore consecutive di riposo ritenute necessariamente minime per permettere il recupero psico-fisico dei Lavoratori tra un turno di lavoro e l'altro sono quelle stabilite dal vigente CCNL.

Fermo pertanto il diritto alle 11 ore di riposo giornaliero nell'arco delle 24 ore, gli interventi compiuti tra le ore 22,00 e le ore 6,00 del mattino successivo, danno titolo:

- Per interventi notturni inferiori a tre ore: posticipazione dell'inizio dell'orario di lavoro del mattino stesso pari alla durata dell'effettiva prestazione lavorativa;
- Per interventi notturni pari o superiori a tre ore e sino a sei ore: ripresa del lavoro al pomeriggio (dopo intervallo meridiano);
- Per interventi notturni superiori a 6 ore: ripresa del lavoro il giorno successivo

Inoltre, qualora la reperibilità sia strutturata secondo articolazioni settimanali, la stessa sarà contenuta di norma in una settimana su 4, compatibilmente con le esigenze tecnico organizzative.

In tal caso, laddove con riferimento ad un periodo semestrale, si verifichi un impegno di reperibilità ordinaria superiore alla frequenza di norma di 1 su 4 settimane, si darà luogo a riposi aggiuntivi nelle misure di seguito indicate:

- Oltre 55 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 1 giorno di riposo;
- Oltre 60 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 1 giorno e mezzo di riposo;
- Oltre 65 giorni di impegno in reperibilità, maturazione di 2 giorni di riposo

#### **Articolo 6) Previdenza complementare**

Le parti convengono nell'individuare quale fondo di previdenza complementare di categoria il fondo PEGASO.

Viene confermato, inoltre, il contributo a carico Azienda nella misura del 1,55% della retribuzione utile alla determinazione del TFR, fermo restando le quote in cifra fissa previste dal CCNL di riferimento vigente.

Parallelamente si procederà all'attuazione di quanto previsto in tema di misure di sostegno al sistema di previdenza complementare, di cui all'art 46 del CCNL 11 febbraio 2025

#### **Articolo 7) Assistenza sanitaria integrativa**

Le Parti riconoscono nel FISDE il fondo di assistenza sanitaria integrativa di settore al quale, pertanto, le Società provvedono ad iscrivere i loro dipendenti cui viene applicato il CCNL Elettrico.

## **PARTE SECONDA**

### **Premio di Risultato**

#### **Articolo 1) Premio di Risultato.**

In coerenza a quanto previsto dalla vigente normativa di legge in merito e in conformità con l'art. 44 del vigente CCNL, le parti confermano il comune obiettivo volto al miglioramento costante della competitività e della redditività delle Società, riconoscendo nell'istituto del Premio di Risultato uno strumento efficace per incentivare i dipendenti a raggiungere obiettivi collegati al miglioramento dei risultati economici e gestionali della Società.

Pertanto, si è convenuto di individuare parametri predeterminabili e certificabili per effetto dei quali sia possibile determinare l'eventuale Premio di Risultato all'evolversi dei positivi risultati economici, di produttività, di efficienza e di qualità del servizio reso.

Su tali basi, le Parti convengono che i parametri di riferimento individuati costituenti il Premio di Risultato, sono distinti per ciascuna Global Business Unit e funzione, come di seguito dettagliato:

- 1.1) GBU Renewables & Flex Power – Operational Area Renewables & Batteries Italy;
- 1.2) GBU Renewables & Flex Power – Operational Area Generation Italy;
- 1.3) GBU Supply & Energy Management – Operational Area Energy Management Italy
- 1.4) GBU Local Energy Infrastructure – Siti Produttivi Nera Montoro e Porto Marghera
- 1.5) Personale delle Società Engie Italia e Engie Servizi appartenenti alle Trasversal Functions

#### **1.1) GBU RENEWABLES & FLEX POWER – OPERATIONAL AREA RENEWABLES & BATTERIES ITALY**

Le Parti convengono che i parametri di riferimento individuati costituenti il Premio di Risultato, delle Aziende del Gruppo ENGIE in Italia facenti parte della GBU Renewables & Flex Power – Operational Area Renewables & Batteries Italy, sono:

- EBIT delle aziende del perimetro "Renewables & Batteries Italy": peso 25%
- Free Cash Flow delle aziende del perimetro "Renewables & Batteries Italy": peso 25%
- Tasso di frequenza infortuni : peso 20%
- Obiettivo di produttività per sito produttivo/sede: peso 30%

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premio di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

#### **Detassazione**

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

- EBIT: media fra i risultati consolidati registrati nel periodo 2020 - 2023 pari a 42,421M€;
- Free Cash Flow: media fra i risultati consolidati registrati nel periodo 2020 - 2023 pari a 46,221M€
- Tasso di Frequenza Infortuni: valore pari a 1,54 registrato a consuntivo nell'anno 2023 a livello Country
- Produzione di energia elettrica: valore pari a 308.294 MW/h registrati a consuntivo nell'anno 2018

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei parametri costituenti il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

### **Modalità di calcolo**

Gli obiettivi dei parametri "EBIT" e "Free Cash Flow" sono stabiliti dai valori indicati dalla Direzione Aziendale nel budget dell'anno di riferimento.

Analogamente, gli obiettivi dei parametri "tasso di frequenza infortuni" e "produzione" sono stabiliti dai valor target di inizio anno indicati dalla Direzione Aziendale

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di febbraio, le Parti si incontreranno per confrontarsi in merito agli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri così come comunicati dall'Azienda.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la direzione aziendale comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nei documenti economici ufficiali della Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso di ciascun anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del PDR, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima dell'80% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 120% dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Le Parti stabiliscono che il premio totale erogato al dipendente e calcolato così come previsto nel presente accordo, non possa comunque superare il valore della cifra totale riferita al raggiungimento del 100% degli obiettivi.

Gli importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100% sono i seguenti:

- Anno 2025: =2.500,00=€ (duemilacinquecento/00 euro)
- Anno 2026: =2.570,00=€ (duemilacinquecento/70 euro)

Tali importi sono riferiti al parametro 189,10 del CCNL vigente e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 38 del CCNL

## 1.2) GBU RENEWABLES & FLEX POWER – OPERATIONAL AREA GENERATION ITALY

Le Parti convengono che i parametri di riferimento costituenti il Premio di Risultato, delle Aziende del Gruppo ENGIE in Italia facenti parte del perimetro GBU Renewables & Flex Power – Operational Area Generation Italy, sono individuati tra i seguenti obiettivi:

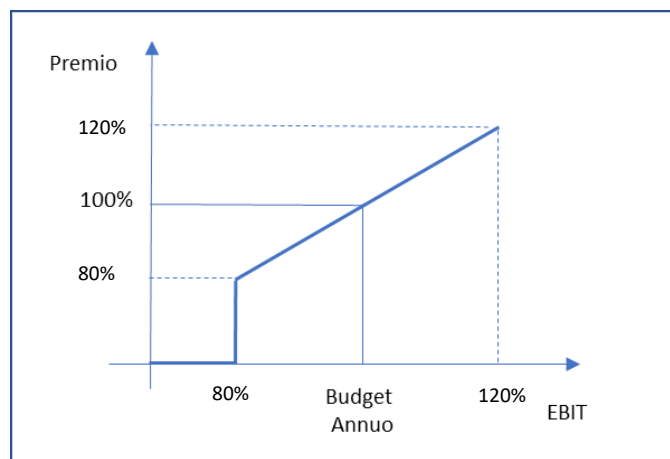
- Obiettivo economico riferito a tutte le aziende del perimetro in Italia – peso 35%
- Obiettivo di produttività (riferito al singolo sito produttivo): peso 35%
- Obiettivo Sicurezza e Ambiente (riferito al sito produttivo): peso 30%

Per il personale appartenente alle funzioni di supporto dell'Operational Area Generation Italy, il premio sarà dato dalla media ponderata dei risultati ottenuti in ciascun sito produttivo.

### **Obiettivo economico** – peso 35%

- EBIT delle aziende del perimetro "Generation Italy", ricavato dai bilanci consolidati

Misurazione = consuntivo al 31/12 >= Budget annuo



### **Obiettivo di Produttività di sito produttivo,**

suddiviso negli indicatori

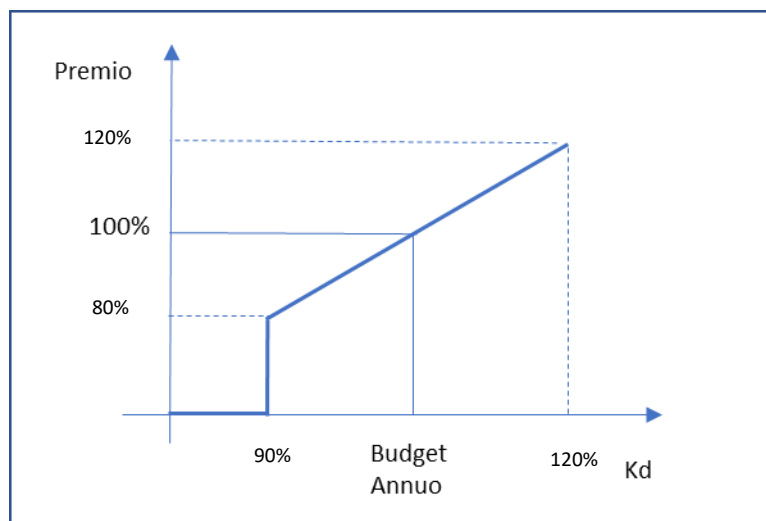
- a. Disponibilità dell'impianto (kdi) – peso 10%
- b. Energia sbilanciata – peso 10%
- c. Avviamenti riusciti (kra) – peso 15%

#### **a. Disponibilità dell'impianto (kdi) – peso 10%**

Definizione: rappresenta la disponibilità totale di funzionamento dell'impianto; è misurata al netto delle indisponibilità non programmate e non pianificate

Formula Kdi =  $100 - k_{in} - k_{ip}$

Misurazione = consuntivo al 31/12 >= budget annuo



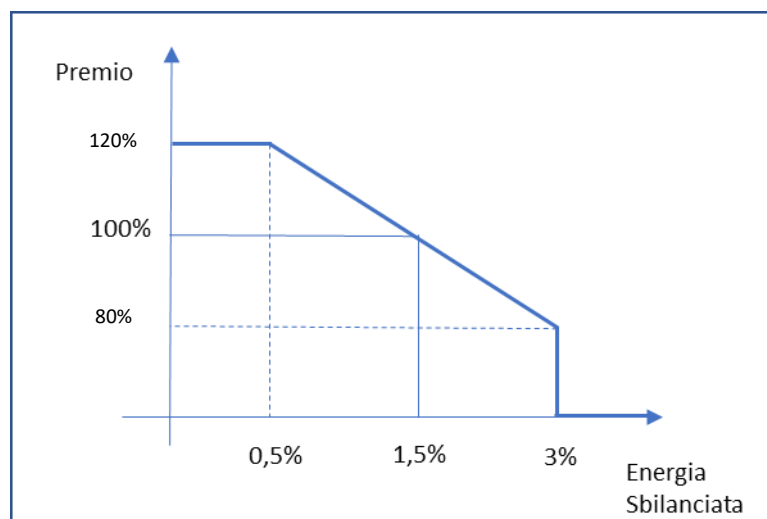
La soglia scende all'80% del budget annuo solo ed esclusivamente per gli anni in cui sono programmate attività di manutenzione dell'impianto cosiddette "Major".

**b. Energia Sbilanciata -peso 10%**

Definizione: Differenza tra la quantità di energia programmata da immettere in rete rispetto alla produzione effettiva immessa in rete

Formula= (Quantità di energia programmata – Effettiva) / Volumi di produzione programmata (MWh)

Misurazione = consuntivo al 31/12 <=1,5 %



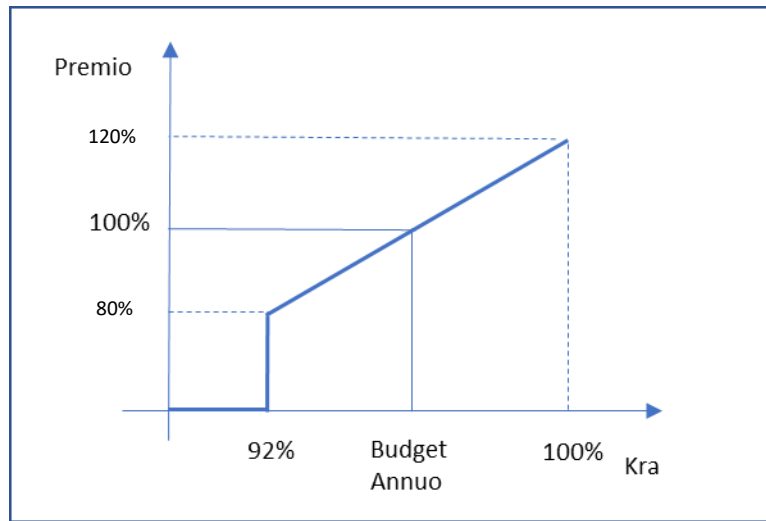
**c. Avviamenti riusciti (% Kra) – peso 15%**

Definizione: Rispetto del profilo di carico richiesto dal dispacciamento interno (Energy Management) ed esterno (Terna)

Formula= Numero avviamenti riusciti / Numero avviamenti richiesti dal piano di produzione nell'anno. Per avviamento riuscito si intende l'avviamento durante il quale si arriva al profilo di

carico richiesto, nei tempi previsti dal programma di produzione con una tolleranza di +/- 15minuti.

Misurazione= consuntivo al 31/12 >= valore di budget (96%)



**Obiettivo Sicurezza e Ambiente di sito produttivo**, suddiviso negli indicatori

- a. Health & Safety - peso 15%
- b. Rispetto delle conformità ambientali – peso 15%

a. Indicatore Health & Safety, misurato attraverso:

- N. eventi di infortuni, dato dalla somma di (Lost Time Accident + non Lost Time Accident + Fatal Accident) e
- Near miss= numero delle segnalazioni critiche generate dal personale e inserite nel sistema gestionale aziendale

che concorrono congiuntamente alla determinazione della quota del premio secondo la seguente tabella:

% del Premio		N. Near Miss			
		2	4	6	8
N. eventi totali	3	- %	80%	80%	80%
	2	80%	85%	90%	95%
	1	90%	<b>100%</b>	105%	110%
	0	<b>100%</b>	105%	110%	120%

Si precisa inoltre che al raggiungimento della soglia “zero infortuni” sarà erogata comunque la soglia del 100% del premio.

Qualora il numero totale di giorni di assenza per infortuni (lost days) sul singolo sito sia superiore a 40 gg nell’anno, al netto di quelli in itinere, indipendentemente dal livello di raggiungimento dei parametri di cui sopra, le Parti si incontreranno per un esame congiunto della problematica ed individuare le conseguenti azioni e misure.

## **b. Indicatore Rispetto delle conformità ambientali – peso 15%**

Definizione: Misura le non conformità ambientali rispetto ai limiti e obblighi prescrittivi rilasciati dagli enti preposti nell'ambito delle autorizzazioni alla gestione dell'impianto nonché della normativa vigente.

Le aree di rischio considerate sono:

- Gestione rifiuti
- Gestione scarichi idrici
- Gestione emissioni in aria
- Gestione prodotti chimici

Misurazione: livelli inferiori rispetto alle soglie definite dalle autorizzazioni ambientali

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premio di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

### **Detassazione**

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per tutto il triennio di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

- 1) EBIT = valore consolidato al 31/12/2018 = 30.567,08 K€
- 2) Disponibilità = valore medio annuo consuntivato nel periodo 2015-2018 e pari a:  
Rosignano = 89,23%  
Voghera = 86,1%  
Leinì= 91%
- 3) Energia Sbilanciata = valore medio annuo consuntivato nel periodo 2015-2018 e pari a:  
Rosignano = 1,3%  
Voghera = 1,07%  
Leinì= 1,2%
- 4) Kra = valore medio annuo consuntivato nel periodo 2015-2018 e pari a:  
Rosignano = 95,96%  
Voghera = 97,77%  
Leinì=91,97%
- 5) N. eventi infortunio = valore consuntivato nel 2018
- 6) Non conformità ambientali = valore consuntivato nel 2018

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei ~~tre~~ parametri costituenti

il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

### **Modalità di calcolo**

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di febbraio, la Società comunica gli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la Società comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nei documenti ufficiali delle Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso di ciascun anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del Premio, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro, il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima dell'80% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 120 % dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Gli importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100% sono i seguenti:

- Anno 2025: =2.500,00=€ (duemilacinquecento/00 euro)
- Anno 2026: =2.570,00=€ (duemilacinquecento/70 euro)

Tali importi sono riferiti al parametro 164,59 del CCNL vigente e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 38 del CCNL.

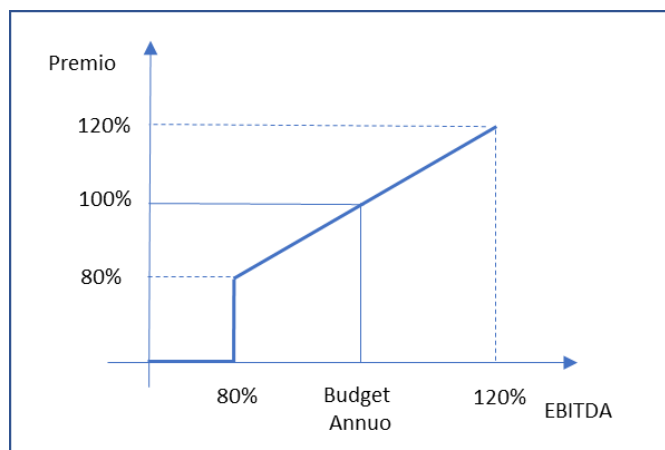
### **1.3) GBU SUPPLY & ENERGY MANAGEMENT – OPERATIONAL AREA ENERGY MANAGEMENT ITALY**

Le parti convengono che i parametri di riferimento costituenti il Premio di Risultato, con riferimento al perimetro di consolidamento delle Aziende del Gruppo Engie in Italia facenti parte della GBU Supply & Energy Management – Operating Area Energy Management, sono individuati tra i seguenti obiettivi:

1. Obiettivo economico – peso 40%
2. Obiettivo di produttività – peso 30%
3. Obiettivo Sicurezza e Formazione – peso 30%

#### **1. Obiettivo Economico – peso 40%**

EBITDA della Operating Area Energy Management in Italia, ricavato dai bilanci consolidati  
Misurazione = consuntivo al 31/12 >= Budget annuo



## 2. Obiettivo di Produttività – peso 30%

GEMS ha l'ambizione di implementare concreti e tangibili operazioni volte al supporto della transizione energetica. In tale contesto, la GBU in Italia si impegna a partire dal 2019 a concludere accordi vincolanti (ovvero aver ottenuto un mandato ad una negoziazione binding nei comitati esecutivi predisposti all'interno di GEMS nell'ambito della propria governance interna) inseriti in almeno una delle seguenti aree tematiche:

- Stipula di 1 Long Term Power Purchase Agreement, indice della capacità di negoziare un prezzo di ritiro dell'energia tale da costituire elemento determinante nella costruzione di un business plan relativo alla realizzazione di un nuovo impianto di produzione da energie rinnovabili all'interno del Gruppo o nei confronti di iniziative di terze parti;
- Stipula di un contratto pluriennale di fornitura gas, ovvero di almeno 1 carico di gas naturale liquefatto LNG con controparti esterne ad Engie Italia, indice dell'impegno di GEMS all'implementazione di partiche di business che mettano al centro il gas come vettore essenziale nell'ambito della transizione energetica;
- Sviluppo di una significativa azione commerciale nell'ambito delle nuove opportunità offerte dalla regolazione relativa al cosiddetto Demand Side Response, ovvero la possibilità di contrattualizzare impianti/clienti capaci di modulare il proprio carico al fine di ridurre gli impegni verso il gestore della rete di Trasmissione Nazionale (TERNA). Obiettivo: 20 MW

L'indicatore è raggiunto:

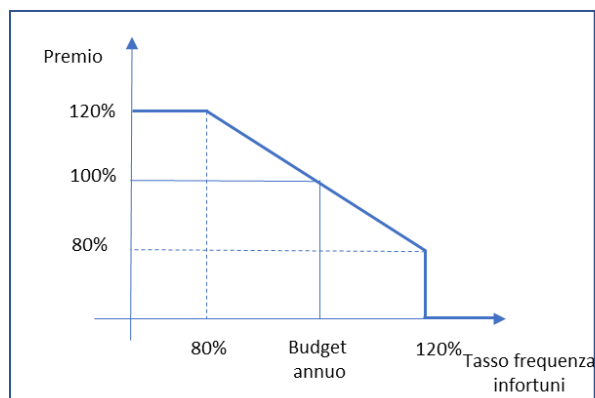
- al 100% qualora sia stato concluso almeno un accordo in uno degli ambiti di cui sopra;
- al 110% qualora siano stati conclusi almeno due accordi, in uno o più ambiti di cui sopra;
- al 120% qualora siano stati conclusi almeno 3 accordi, in uno o più ambiti di cui sopra.

## 3. Obiettivo Sicurezza e Formazione – peso 30%

suddiviso negli indicatori:

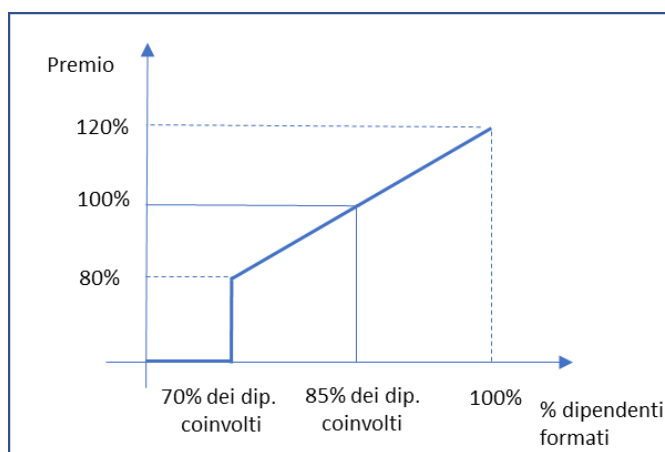
- a. Tasso di Frequenza Infortuni – peso 5%
- b. Formazione del personale – peso 25%

a. Tasso di frequenza infortuni: consuntivo al 31/12 <= al target annuo



- b. Formazione del personale, misurato attraverso la partecipazione a corsi di formazione in ambito tecnico, manageriale, linguistico, di sicurezza.

**Misurazione:** % di dipendenti che partecipano ai corsi di formazione rispetto ai dipendenti coinvolti nei corsi di formazione organizzati dall'azienda.



Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premi di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

### Detassazione

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo "clausole finali", le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l'intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri, dai seguenti valori:

- 1) EBITDA: valore medio consolidato per il periodo 2016-2018 = 43.167 k€
- 2) Produttività: numero accordi conclusi nel 2018
- 3) Tasso frequenza infortuni: target anno 2019=2,35

Pertanto, il Premio di Risultato risulterà "detassabile" per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei parametri costituenti il

Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

#### **Modalità di calcolo**

All'inizio di ogni anno, di norma entro il mese di febbraio, la Società comunica gli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la Società comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nei documenti ufficiali della Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l'obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso di ciascun anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del Premio, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro, il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima dell'80% dell'obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 120 % dell'obiettivo, oltre la quale l'importo rimane fisso.

Gli importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100% sono i seguenti:

- Anno 2025: =2.500,00= € (duemilacinquecento/00 euro)
- Anno 2026: =2.570,00= € (duemilacinquecentosettanta/00)

Tali importi sono riferiti al parametro 202,04 del CCNL vigente e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 38 del CCNL di riferimento vigente.

#### **1.4) GBU LOCAL ENERGY INFRASTRUCTURE – Siti Produttivi Nera Montoro e Porto Marghera**

Le parti convengono che i parametri di riferimento costituenti il Premio di Risultato, con riferimento al personale delle Centrali di Nera Montoro e Porto Marghera, facenti parte comunque della GBU Local Energy Infrastructures – B2B – On Site Energy Production, sono individuati tra i seguenti obiettivi:

1. EBIT della GBU Local Energy Infrastructures (ricavato dal bilancio consolidato) – 25%
2. Free Cash Flow della GBU Local Energy Infrastructures (ricavato dal bilancio consolidato) – 25%
3. Tasso di Frequenza Infortuni – 20%
4. Obiettivo di produttività di singolo sito – 30%, dato dal valore della disponibilità di impianto (numero di ore effettive annue rispetto alle ore di esercizio programmate)

Ciascun parametro incide con differente peso alla determinazione di un unico Premio di Risultato complessivo nominale da erogare ai beneficiari.

### **Detassazione**

Ai fini della detassazione degli importi del Premio di Risultato, di cui alla normativa citata al successivo capitolo “clausole sociali”, le parti convengono che tutti i parametri sopra indicati concorrono in forma autonoma alla possibilità di detassare l’intero Premio di Risultato.

In particolare, i valori presi a riferimento per il periodo di vigenza del presente Accordo saranno costituiti, per i singoli parametri dai seguenti valori:

- EBIT: media fra i risultati consolidati registrati nell’ultimo triennio (2016/2018) pari a 64,63 M€;
- Free Cash Flow: valore pari a 61,7 M€ registrato a consuntivo nell’anno 2018
- Tasso di Frequenza Infortuni: valore pari a 2,46 registrato a consuntivo nell’anno 2018
- Disponibilità impianto Nera Montoro: 8.291, risultanti dalla media delle ore registrate a consuntivo nel biennio 2017/2018
- Centrale di Porto Marghera: 7.507 ore, registrate a consuntivo nell’anno 2018.

Pertanto, il Premio risulterà “detassabile” per il dipendente per ogni singolo anno di vigenza del presente Accordo qualora, nel rispettivo anno, almeno uno dei parametri costituenti il Premio abbia registrato a consuntivo un risultato che rappresenti un incremento positivo rispetto al corrispondente valore preso a riferimento e sopra indicato.

### **Modalità di calcolo**

Gli obiettivi dei parametri “EBIT” e “Free Cash Flow” sono stabiliti dai valori indicati dalla Direzione Aziendale nel budget dell’anno di riferimento.

Analogamente, gli obiettivi dei parametri “tasso di frequenza infortuni” e “produzione” sono stabiliti dai valor target di inizio anno indicati dalla Direzione Aziendale

All’inizio di ogni anno, di norma entro il mese di marzo, le Parti si incontreranno per confrontarsi in merito agli obiettivi da raggiungere per tutti i parametri così come comunicati dall’Azienda.

Al termine di ogni anno di riferimento, di norma entro il successivo mese di febbraio, la direzione aziendale comunica, per ogni parametro, il valore rilevato e conseguito a fine anno ed indicato nei documenti economici ufficiali della Società.

Lo scostamento percentuale tra le due cifre (budget e consuntivo) indica in che misura l’obiettivo del parametro è stato raggiunto.

Nel corso di ciascun anno, nel caso in cui fattori esogeni straordinari possano determinare un sensibile impatto sui risultati finali del PDR, le Parti, su richiesta di una di esse, potranno incontrarsi per approfondire le problematiche del caso.

Per ogni singolo parametro il Premio di Risultato viene corrisposto al raggiungimento del risultato superiore alla soglia minima dell’80% dell’obiettivo, al di sotto della quale si registra un importo pari a 0 e prevedendo un graduale incremento del valore economico fino alla soglia massima del 120% dell’obiettivo, oltre la quale l’importo rimane fisso.

Le Parti stabiliscono che il premio totale erogato al dipendente e calcolato così come previsto nel presente accordo, non possa comunque superare il valore della cifra totale riferita al raggiungimento del 100% degli obiettivi.

Gli importi annui erogabili pro capite a titolo di premio di risultato, al raggiungimento degli obiettivi al 100% sono i seguenti:

- Anno 2025: =2.500,00=€ (duemilacinquecento/00 euro)
- Anno 2026: =2.570,00=€ (duemilacinquecento/70 euro)

Tali importi sono riferiti al parametro 181,12 del CCNL vigente e saranno individualmente erogati ai dipendenti ricalcolati in base al parametro corrispondente al proprio livello di inquadramento di cui all'art. 38 del CCNL.

### **Articolo 2) Modalità di erogazione – Regole generali**

Il Premio di Risultato come complessivamente stabilito per ciascuna GBU/Operation Area, sarà calcolato ed erogato individualmente secondo i seguenti criteri:

- per i Lavoratori a tempo parziale il Premio di Risultato è riproporzionato in funzione della riduzione di orario pattuita;
- il Premio di Risultato è erogato contestualmente alla retribuzione del mese di aprile dell'anno successivo a quello di riferimento ed è corrisposto solo ed unicamente a tutto il personale beneficiario in forza alla data del 30 aprile dell'anno di erogazione;
- il Premio è corrisposto in proporzione alla presenza in servizio ed è riparametrato in base al livello di appartenenza;
- per i neo assunti è calcolato e riproporzionato ai mesi di anzianità maturati. La frazione di mese composta da più di 15 giorni si considera mese intero;
- analogo criterio pro quota viene applicato in caso di avanzamento di livello contrattuale in corso d'anno;
- nella determinazione dell'importo da erogare sono escluse dal computo delle assenze quelle relative a: ferie, festività soppresse, riposo compensativo e fisiologico, infortuni sul lavoro, malattie fino a n. 15 gg. totali, astensioni obbligatorie per maternità/paternità, astensione facoltativa per maternità / paternità (congedo parentale), permessi sindacali, giornate fruita ex L. 104/92. Sono invece incluse nel conteggio delle assenze quelle relative a: malattia superiore a 15 giorni totali, nonché tutti i periodi di inattività per i quali non è prevista dalle normative legislative / contrattuali alcuna erogazione di retribuzione.

### **Articolo 3) Conversione del PDR in Welfare**

Inoltre, le Parti convengono che ogni dipendente che nell'anno precedente a quello di pertinenza del Premio abbia percepito un reddito da lavoro dipendente di importo non superiore a Euro 80.000,00, come definito dalla vigente normativa in materia, ha la facoltà di convertire in flexible benefit una quota lorda del Premio di Risultato raggiunto, optando unicamente tra le quote lorde percentuali del 20%, 40%, 60% e quella dell'intero Premio lordo conseguito (100%).

Nel caso di conversione di una quota o tutto il PDR in welfare l'azienda incrementerà a favore del dipendente interessato, l'importo lordo convertito di un ulteriore 15% assumendosene l'intero onere.

A tal fine entro il 31 marzo di ciascun anno, il dipendente interessato alla conversione di una delle percentuali sopra indicate del Premio in Welfare aziendale, è tenuto ad inviare una comunicazione

scritta, mediante apposita modulistica, alla Direzione Risorse Umane, comunicando la percentuale di premio che intende convertire

Trascorso tale termine non è più possibile esercitare tale opzione per il Premio pagato nell'anno in corso.

Tutti gli importi del Premio di Risultato convertiti in flexible benefit, saranno resi disponibili al dipendente entro il mese di maggio dell'anno di erogazione e da lui stesso autonomamente amministrati per il tramite di apposita piattaforma web dedicata, gestita da una società specializzata, che darà accesso al catalogo di flexible benefit, a norma degli artt. 51 e 100 TUIR, definito e comunicato in tempo utile dalla società e portato a conoscenza a tutti i lavoratori con opportuna informativa.

Gli importi del PdR convertiti in flexible benefit che vanno ad alimentare il conto individuale presso il portale, potranno essere utilizzati entro il mese di aprile dell'anno successivo a quello di erogazione.

In caso di mancato utilizzo degli importi del conto Welfare entro la data prevista di scadenza la quota non ancora utilizzata sarà versata automaticamente al fondo di previdenza complementare di categoria PEGASO o ad altro eventuale fondo di previdenza integrativa al quale sia iscritto il dipendente.

In caso di mancata adesione a piani di previdenza complementare l'eventuale residuo non utilizzato sarà azzerato e nulla sarà più dovuto al dipendente per i lavoratori non iscritti.

In caso di cessazione del rapporto di lavoro successivo al momento di conversione in flexible benefit della quota di PdR, (per qualsiasi motivo ciò accada) l'eventuale residuo non utilizzato sarà destinato al fondo di previdenza complementare per i lavoratori iscritti o azzerato e nulla sarà dovuto al dipendente per i lavoratori non iscritti.

Le Parti ribadiscono che il valore in beni, opere e servizi costituenti il Welfare non costituisce reddito, ai sensi di quanto previsto dall'art. 51 del TUIR e, pertanto, confermano che tale valore è escluso dalla base di calcolo della retribuzione spettante per qualsivoglia istituto di legge e/o contratto collettivo e/o individuale diretto, indiretto e differito ivi compreso il TFR.

Resta inteso che il presente "sistema di welfare" viene implementato in ragione dell'attuale regime contributivo e fiscale e che pertanto in caso di eventuale modifica legislativa, le Parti si incontreranno per valutare la situazione e adottare gli interventi correttivi necessari.

### **Clausole finali**

Le Parti convengono che gli importi costituenti il Premio di Risultato in questione, erogati sotto forma di somma "una tantum", non sono utili agli effetti del computo del Trattamento di Fine Rapporto ai sensi dell'art. 2120 C.C., così come modificato dalla L. 297/82. Inoltre, i suddetti importi non incidono su alcun altro istituto contrattuale o di legge, in quanto le Parti si danno atto di avere tenuto presente nella determinazione degli stessi di una siffatta incidenza, così come previsto dall'art. 3 L. 29.7.1996 n. 402.

Le Parti dichiarano che gli eventuali importi erogati sono variabili e non predeterminabili, essendo gli stessi strettamente correlati ai risultati conseguiti dall'Azienda nella realizzazione di programmi, concordati tra le parti, aventi come obiettivo incrementi di produttività e di redditività.

Le Parti convengono che il Premio di Risultato, avendo le caratteristiche della totale variabilità e indeterminabilità, rientri nel regime di decontribuzione dei premi di risultato, disciplinato dall'art. 1, comma 67 della Legge 247/2007 nonché dall'art. 1, c. 47, Legge 13 dicembre 2010, n. 220, e inoltre si danno reciprocamente atto che le erogazioni individuate dal presente accordo rientrano tra le retribuzioni di produttività così come definite dal Decreto Interministeriale del 25 Marzo 2016 e dalla normativa in materia di detassazione fino ad ora emanata, ivi compresa la Circolare n. 28/E del 15/07/2016 dell'Agenzia delle Entrate; le Parti dichiarano che il Premio di Risultato è conforme ai criteri di misurazione e verifica degli incrementi di produttività, redditività, qualità, efficienza ed innovazione di cui all'art. 1 commi 182-189 della legge 28 Dicembre 2015 n. 208 e del suddetto Decreto Interministeriale 25 Marzo 2016, della Legge 30 Dicembre 2023 n. 213 art. 1 comma 18 nonché della Circolare dell'Agenzia delle Entrate n. 5/E del 7 marzo 2024.

Le Parti confermano che il Premio di Risultato, così definito è conforme ai dettami delle norme vigenti e che, pertanto, il presente Accordo verrà depositato, a cura della Società, presso gli Enti competenti anche ai fini della legge n.247/2007 e/o successive modificazioni.

#### **1.5) TRASVERSAL FUNCTIONS**

Per le ragioni già esaminate tra le parti, richiamate nelle premesse al presente accordo e riassunte nel verbale di incontro del 31/10/2024, per il personale delle Società Engie Italia e Engie Servizi appartenenti alle Trasversal Functions, il Premio di Risultato viene armonizzato in base alla funzione in cui tale personale opera come previsto nell'Allegato A al presente verbale di accordo.

**PARTE TERZA**  
**Conciliazione dei tempi di vita e lavoro**

**Articolo 1) Smart Working.**

Le parti riconoscono la modalità di lavoro in smart working quale strumento da cui derivi un complessivo miglioramento della qualità delle condizioni di vita, una migliore gestione dei tempi di lavoro, la possibilità di una migliore cura della famiglia, una riduzione dell'inquinamento atmosferico con positivi impatti anche sulla tutela ambientale, una riduzione dei tempi/costi di trasferimento per il lavoratore da e per l'ufficio e un generale miglioramento della motivazione e della produttività dei collaboratori,

La modalità del lavoro agile è normativamente regolata dalla L. 81/2017, i cui principi costituiscono i riferimenti per la presente disciplina aziendale

**Definizione**

Per Smart Working si intende, così come richiamato dalla legge 22 maggio 2017, n. 81, la modalità di articolazione del lavoro caratterizzata dalla possibilità di svolgere la prestazione con una maggiore flessibilità di luogo e orario di lavoro, secondo i criteri e le condizioni regolate di seguito. La prestazione di lavoro agile potrà essere svolta presso la residenza/domicilio del dipendente, o altro luogo liberamente scelto dal dipendente che risponda a criteri di sicurezza e riservatezza anche dal punto di vista dell'integrità fisica e salubrità e ne garantisca la necessaria connettività.

Nello Smart working il luogo di adempimento della prestazione è sottratto dalla sfera dei poteri datoriali ed è rimesso alla unilaterale determinazione del dipendente ed alla sua esclusiva responsabilità. Il luogo in cui espletare l'attività lavorativa è pertanto individuato discrezionalmente dal singolo dipendente, nel rispetto di quanto di seguito indicato e nell'informativa sulla sicurezza, affinché non sia pregiudicata la tutela del lavoratore stesso e la segretezza dei dati di cui dispone per ragioni di ufficio.

Lo Smart Working, non varia in nessun modo gli obblighi e i doveri del lavoratore, così come i diritti ad esso riconosciuti dalle norme di volta in volta vigenti, sia di legge che di contratto. Pertanto, nelle giornate di smart working il dipendente dovrà assicurare il mantenimento del medesimo impegno professionale, garantendo un livello di prestazione in linea con quella resa presso la normale sede di lavoro.

**Destinatari**

Sono destinatari del presente istituto tutti i dipendenti Impiegati e Quadri delle Società con rapporto di lavoro a tempo indeterminato e determinato, sia a tempo pieno che a tempo parziale, con ruolo e mansione compatibile con tale modalità di lavoro.

E' fatta salva in ogni caso la valutazione aziendale circa la sussistenza delle condizioni necessarie per l'accesso allo smart working, inclusa la valutazione relativa ad eventuali esigenze connesse ad un iniziale periodo di *induction*, da parte del responsabile congiuntamente all'HRBP, rivolto al personale neo assunto.

La modalità di smart working potrà essere applicata anche al personale con contratto di apprendistato, compatibilmente e funzionalmente con gli specifici progetti formativi.

Condizione indispensabile per accedere alla modalità Smart Working è la disponibilità di una linea telefonica ADSL, ovvero una connessione di rete, presso il luogo ove si intende svolgere l'attività.

### **Modalità di svolgimento**

Lo svolgimento dell'attività lavorativa nella modalità smart working non varia gli obblighi e i doveri nonché i diritti del lavoratore previsti dalla vigente normativa di legge e di contratto.

L'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa in smart working non costituisce variazione della sede di lavoro, né della durata dell'orario di lavoro settimanale individuale contrattuale.

La lavoratrice/lavoratore potrà svolgere la prestazione lavorativa principalmente presso la propria abitazione o presso altri luoghi scelti dal dipendente e ritenuti dallo stesso idonei a garantire la sicurezza, la riservatezza e l'adeguata connessione.

In particolare

- a) È possibile usufruire dello smart working fino a due giorni alla settimana (non frazionabili in ore);
- b) Nell'ambito del mese, 2 giornate di smart working possono essere utilizzate in modalità flessibile, fino ad un massimo di 3 giorni alla settimana, non continuativi rispetto ai giorni di smart working della settimana precedente e/o successiva
- c) I giorni non fruiti in un mese non sono cumulabili al mese successivo
- d) La programmazione delle giornate in Smart Working deve essere preventivamente condivisa con il proprio responsabile, tenendo conto di tutti gli aspetti e le esigenze connesse all'attività del team di lavoro e della rotazione con i colleghi dell'unità di appartenenza;
- e) Di norma non è consentita la fruizione sistematica negli stessi giorni settimanali, salvo che non sia espressamente condiviso con il responsabile e che ciò non impatti né il normale svolgimento dell'attività lavorativa, né la normale rotazione con i colleghi;
- f) la richiesta per le giornate in smart working dovrà essere effettuata tramite il portale utilizzato dalle società per la gestione della presenza selezionando la relativa causale, con una programmazione di norma quindicinale;
- g) Resta salva la possibilità da parte del responsabile di chiedere la presenza anche per l'intera settimana in specifiche circostanze e/o per lo svolgimento di particolari attività che non sia possibile effettuare da remoto, così come, per esigenze operative impreviste, revocare, con un preavviso adeguato, di norma non inferiore a 24 ore, una giornata di smart working precedentemente approvata. La motivazione della revoca verrà esplicitata al dipendente, che potrà chiedere l'eventuale assistenza di un RSU;
- h) Il personale amministrativo che di norma segue un orario di lavoro articolato in turni o semiturni, seguirà la turnazione prevista a livello aziendale anche nelle giornate di smart working

Inoltre, nelle giornate in Smart Working:

- i) su richiesta del lavoratore sarà possibile fruire di ferie e ex festività ad ore;

- j) non sarà ammesso l'eventuale recupero di ore da compensare;
- k) non saranno inoltre previste nelle stesse giornate ore di lavoro straordinario/supplementare. Qualora l'eventuale prestazione straordinaria dovesse essere necessaria per specifiche attività/progetti, la stessa dovrà essere preventivamente ed espressamente richiesta per iscritto dal responsabile e successivamente dallo stesso autorizzata;
- l) non si applicano i trattamenti previsti in caso di trasferte e/o servizio fuori sede;
- m) relativamente alla maturazione del buono pasto si applicano le stesse regole previste in caso di normale prestazione lavorativa in sede;
- n) Sarà possibile partecipare ad iniziative formative se compatibile con la specifica organizzazione del corso e con la tipologia di formazione

### **Disconnessione**

Nelle giornate di smart working il dipendente assicurerà la contattabilità attraverso gli strumenti messi a disposizione dall'azienda (mail, teams, telefono cellulare aziendale).

La prestazione di lavoro potrà avvenire anche in orari diurni diversamente distribuiti rispetto al normale orario di lavoro della sede di appartenenza, ferma restando:

- la contattabilità del dipendente per l'intera durata dell'orario di lavoro contrattuale come disciplinato negli accordi integrativi aziendali vigenti
- La possibilità di disconnessione al termine dell'orario contrattuale di lavoro, e comunque nella fascia oraria dalle 20,00 alle 8,00 e dalle 13,00 alle 14,00

Le riunioni verranno di norma pianificate nella fascia oraria tra le 9,00 e le 18,00

Quale buona norma di comportamento, è preferibile che per i meeting di durata stimata superiore ai 15 minuti venga utilizzato il programma Teams o eventuali altri sistemi di volta in volta a disposizione, con attivazione della telecamera, mentre i meeting/ contatti stimati di durata inferiore ai 15 minuti è preferibile siano svolti invece telefonicamente.

E' raccomandato inoltre l'utilizzo dell'opzione di ritardata consegna in caso di invio di email al di fuori dell'orario di lavoro.

### **Modalità di attivazione, durata del programma e revoca**

Le parti concordano che i dipendenti in possesso dei requisiti di cui ai paragrafi precedenti, potranno volontariamente avanzare richiesta di svolgimento della prestazione lavorativa in smart working inviando una email al proprio responsabile di funzione e all'HRBP di riferimento.

In caso di riscontro positivo, viene sottoscritto uno specifico accordo individuale tra dipendente e datore di lavoro, con il quale viene disciplinato lo svolgimento della prestazione lavorativa, in ottemperanza a quanto disciplinato nel presente verbale. L'accordo individuale sarà a termine della durata di un anno, tacitamente rinnovato, salvo disdetta di una delle parti nel rispetto dei termini di preavviso.

E' comunque prevista la facoltà da parte dell'azienda di interrompere lo svolgimento individuale della prestazione in Smart working per motivate esigenze tecniche, organizzative e produttive, con un preavviso di norma di 30 giorni. Resta salva la facoltà aziendale di revoca anche immediata, in

casi di inadempienze da parte del collaboratore. La motivazione della revoca verrà esplicitata al dipendente, che potrà chiedere l'eventuale assistenza di un RSU. Pari preavviso è previsto per la richiesta di revoca da parte del collaboratore.

Nel caso il recesso riguardi un lavoratore disabile ai sensi dell'art.1 della legge n.68/1999, il termine di preavviso da parte del datore di lavoro sarà pari a 90 giorni.

L'azienda si riserva inoltre la facoltà di sospensione temporanea all'autorizzazione allo svolgimento della prestazione lavorativa da remoto, così come la facoltà di un più ampio utilizzo, in caso di esigenze sopravvenute di particolare urgenza e gravità ovvero in seguito all'emanazione di provvedimenti normativi e/o amministrativi che dovessero richiedere una immediata modifica delle misure disciplinate nel presente accordo. In tali circostanze il personale ne sarà informato tramite comunicazioni email, previa informativa alle Organizzazioni Sindacali.

### **Dotazione tecnologica**

A tutto il personale in smart working sarà garantita la disponibilità di una idonea dotazione informatica per svolgere l'attività lavorativa da remoto.

Il dipendente è tenuto ad utilizzare le apparecchiature tecnologiche assegnate dall'azienda e di norma utilizzate per lo svolgimento dell'attività lavorativa in azienda.

In caso di malfunzionamento della strumentazione aziendale, il dipendente è tenuto ad informare tempestivamente il proprio responsabile che potrà valutare e richiedere al dipendente anche il suo immediato rientro presso la sede di lavoro., tenendo altresì conto dei tempi occorrenti agli spostamenti

Il dipendente si impegna a custodire tutte le apparecchiature aziendali fornite in maniera adeguata evitando danneggiamenti o smarrimenti.

### **Sicurezza**

Le modifiche all'organizzazione del lavoro introdotte dallo smart working, pur nelle limitazioni di cui sopra, rendono necessaria l'individuazione di comportamenti e procedure per la corretta gestione degli aspetti legati alla tutela della salute e della sicurezza.

Per i lavoratori interessati si applica, per quanto compatibile, la disciplina sulla tutela della salute e sicurezza dei lavoratori prevista dal D. Lgs n. 81/2008.

Il datore di lavoro fornisce adeguata formazione e informazione scritta con particolare riferimento ai comportamenti da adottare per lo svolgimento in sicurezza della propria mansione, in conformità con la valutazione dei rischi.

I lavoratori che svolgono le proprie mansioni in modalità di lavoro agile sono tenuti a cooperare attivamente all'attuazione delle misure di prevenzione predisposte sulla base della formazione ricevuta, del presente regolamento e nel rispetto delle disposizioni di cui all'art. 20 del D. Lgs n. 81/2008 con particolare riferimento al comma 1.

La scelta del luogo ove svolgere la prestazione, l'utilizzo di attrezzature informatiche e i comportamenti da seguire (pause, evitare azioni pericolose ecc), sono azioni che devono essere

effettuate nel rispetto della formazione ricevuta in tema di Salute e Sicurezza che è organizzata dall'azienda.

Il comma 3-bis dell'art. 18, D. Lgs n. 81/2008 disciplina l'esercizio del potere di controllo del datore di lavoro e dei dirigenti sul rispetto degli obblighi in materia di salute e sicurezza da parte dei lavoratori "agili".

In particolare, si ritiene di poter adottare le seguenti misure di prevenzione verso chi lavora in regime di Smart Working:

- a) Le Società forniscono ai dipendente dispositivi informatici e strumenti telematici conformi agli attuali standard tecnici e normativi, costantemente aggiornati;
- b) Nell'evenienza in cui si verifichi un infortunio durante l'attività lavorativa in smart working, il dipendente (direttamente, se è in grado, o in un'altra modalità) deve darne tempestiva comunicazione al proprio responsabile e al Payroll specialist di riferimento il quale provvederà ad attivare le pratiche assicurative necessarie

### **Sicurezza delle informazioni**

Lo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede aziendale comporta un maggior rischio che la confidenzialità e la riservatezza delle informazioni aziendali vengano compromesse.

Il dipendente è tenuto pertanto a custodire con diligenza e massima riservatezza tutte le informazioni aziendali ricevute ed è tenuto a comportarsi in maniera tale che la riservatezza e la confidenzialità delle informazioni aziendali sia mantenuta.

### **Diritti sindacali**

Al lavoratore in smart working sono riconosciuti gli stessi diritti e libertà sindacali spettanti ai dipendenti che svolgono la loro prestazione nelle sedi aziendali.

E' prevista inoltre la possibilità di svolgere le assemblee sindacali ex art. 20 Legge 300/1970 anche da remoto, attraverso le piattaforme informatiche aziendali.

In caso di partecipazione alle assemblee, resta ferma la disciplina aziendale relativa alla registrazione delle presenze, con l'inserimento della causale di assenza nel sistema aziendale INAZ.

### **Situazioni particolari e deroghe**

In relazione alle finalità dell'adozione di modalità di lavoro agile, l'azienda valuterà particolari situazioni individuali che presentino caratteristiche e specificità tali da giustificare una deroga alla presente disciplina generale.

A titolo esemplificativo e non esaustivo rientrano tra le casistiche oggetto di particolare valutazione:

- I lavoratori fragili, individuati sulla base delle indicazioni della Circolare del Ministero del Lavoro n. 38 del 4 settembre 2020;
- Le lavoratrici e i lavoratori nei tre anni successivi alla conclusione del periodo di congedo di maternità/paternità previsto dall'art. 16 del testo unico delle disposizioni legislative in materia di tutela e sostegno della maternità e della paternità, di cui al decreto legislativo n. 151/2001;

- I lavoratori con figli in condizioni di disabilità ai sensi dell'art. 3, comma 3, della legge 104/1992;

Potranno inoltre essere oggetto di valutazione a livello locale con il coinvolgimento delle RSU, particolari situazioni connesse a stati di calamità naturali e/o stati di allerta emanati dalla protezione civile, eventi straordinari che interessano specifiche aree geografiche, limitazioni alla circolazione territoriale derivanti da provvedimenti delle autorità governative.

### **Articolo 2) Engie Care: strumenti di protezione sociale per tutti i collaboratori**

Nell'ambito dell'accordo quadro mondiale sui diritti fondamentali e la responsabilità sociale sottoscritto dal Gruppo Engie con le Federazioni sindacali globali, il programma ENGIE Care, assume una rilevanza centrale, garantendo una base comune di protezione sociale per ogni dipendente, indipendentemente dal Paese di residenza e costituendo un supporto per la vita professionale e personale.

Engie in Italia condivide e fa propri i principi del Gruppo e congiuntamente alle organizzazioni sindacali condivide le seguenti misure

#### **Articolo 2.1) Permessi per visite mediche specialistiche.**

Tutto il personale può fruire di permessi retribuiti per visite mediche specialistiche e indagini diagnostiche che non sia possibile effettuare in orari diversi da quelli ordinari di lavoro, dietro presentazione della relativa documentazione giustificativa

#### **Articolo 2.2) Congedi di paternità**

In linea con le politiche aziendali di favorire un ambiente di lavoro sempre più inclusivo, promuovere la parità di genere, facilitare l'equilibrio tra vita lavorativa e vita privata contribuendo così al benessere dei collaboratori/collaboratrici, a decorrere dal 1 luglio 2025 ai padri lavoratori saranno riconosciuti 10 giorni lavorativi di congedo, in aggiunta ai giorni di congedo obbligatori previsti dalle normative vigenti (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001, per eventi quali nascita, adozione e affidamento

Pertanto i padri lavoratori potranno fruire di:

- 10 giorni lavorativi di congedo obbligatorio ai sensi della normativa sopra richiamata (art. 27-bis, T.U. maternità/paternità, d.lgs. 151/2001), da fruire due mesi prima la data presunta del parto fino ai cinque mesi successivi all'evento;
- 10 giorni lavorativi di congedo facoltativo da fruire entro i 12 mesi dall'evento. Non è possibile fruire del congedo più di una volta all'anno.

Destinatari sono tutti i collaboratori con contratto a tempo indeterminato e determinato.

### **Articolo 2.3) Supporto economico in caso di decesso o per invalidità totale permanente**

In caso di decesso di un collaboratore, indipendentemente dalle cause (ad eccezione dell'infortunio per il quale esiste specifica polizza assicurativa), le Società erogheranno un importo lordo annuo pari a 12 mensilità (comprenditive dei ratei delle mensilità aggiuntive), calcolate sulla retribuzione base fissa e continuativa, esclusi bonus, premi ed eventuali componenti variabili.

Tale importo verrà erogato in parti uguali tra gli eredi legittimi del collaboratore deceduto, e sarà direttamente corrisposto loro entro sei mesi dal decesso.

L'importo di cui sopra sarà riconosciuto anche in caso di invalidità totale e permanente (escluso il caso di infortunio per il quale esiste specifica polizza assicurativa), che comporti l'inabilità totale al lavoro in qualsiasi posizione aziendale.

In tal caso l'importo lordo sarà erogato al lavoratore alla cessazione del rapporto di lavoro, unitamente alle altre competenze spettanti per norme di legge e contrattuali.

### **Articolo 3) Banca ore solidali**

La cessione delle ferie e riposi solidali, è uno strumento introdotto dal D.Lgs 151/2015, che, all'art.24 prevede espressamente che, "fermi restando i diritti di cui al D.Lgs 8 aprile 2003,n. 66, i lavoratori possono cedere a titolo gratuito i riposi e le ferie da loro maturati, ai lavoratori dipendenti dallo stesso datore di lavoro, al fine di consentire a questi ultimi di assistere i figli minori che per le particolari condizioni di salute necessitano di cure costanti, nella misura, alle condizioni e secondo le modalità stabilite dai contratti collettivi stipulati dalle associazioni sindacali comparativamente più rappresentative sul piano nazionale applicabili al rapporto di lavoro"

Le Parti, nell'ambito delle politiche di welfare aziendale e responsabilità sociale, concordano di istituire una banca ore solidale, di cui al D. Lgs suddetto, oltre che per la fattispecie legale di assistenza di figli minori che necessitano di cure costanti, anche per le situazioni di grave necessità attraverso la cessione volontaria, a titolo gratuito, di quote di permessi accantonati, o di ferie aggiuntive monetizzabili.

Si precisa che le quote di ferie aggiuntive e di permessi cedibili sono quelle accantonate per le quali non sia stata già versata la contribuzione previdenziale.

Le quote di ferie aggiuntive e di permessi ceduti alla banca ore solidale saranno valorizzate sulla base della retribuzione goduta dal lavoratore cedente al momento della cessione; la massa monetaria così determinata sarà divisa per la retribuzione oraria del lavoratore che chiederà di beneficiarne, al fine di identificare il numero di ore di permesso cui avrà diritto.

### **Destinatari**

Potranno essere destinatari di ore di par e ferie in aggiunta alle spettanze ordinarie individuali, i dipendenti a tempo indeterminato che abbiano necessità di una ulteriore dotazione per far fronte a gravi ed accertate situazioni personali e/o familiari, avendo esaurito le proprie dotazioni personali a qualsiasi titolo spettanti. In particolare potranno beneficiarne i dipendenti che ne faranno richiesta finalizzata all'assistenza di parenti di primo grado che, per le particolari condizioni di salute

necessitano di cure continue e costanti. La gravità legata allo stato di malattia dovrà essere certificata da idonea struttura sanitaria mediante apposita documentazione.

### **Decorrenza**

La Banca ore solidale sarà attivata a valle della emanazione di uno specifico regolamento attuativo con il quale saranno specificati:

- il periodo entro il quale i dipendenti dovranno manifestare in forma scritta la loro volontà di cedere le ferie aggiuntive non fruite e/o i Permessi accontonati e la quantità di ore.
- La quantità minima e massima di ore cedibili
- Le modalità ed i tempi di fruizione da parte del beneficiario
- La gestione delle eventuali ore residue disponibili in banca ore e non fruite da alcun dipendente

## **PARTE QUARTA** **Validità, decorrenza e durata**

Le Parti si danno atto che il presente Accordo costituisce un complesso economico e normativo migliorativo sia rispetto alle norme del CCNL di riferimento, sia rispetto ai precedenti Accordi Sindacali in materia che, pertanto, sono tutti integralmente sostituiti ed assorbiti dal presente Accordo.

Il presente Accordo decorre dal **31 luglio 2025** ed ha vigore fino al **31 luglio 2028**, fatto salvo il Premio di Risultato di cui all'art. 1), Parte Seconda, valido fino al 31.12.2026 (cassa aprile 2027) e l'adeguamento del valore del ticket decorrente dal 1 luglio 2025, e si intenderà rinnovato per un pari periodo se non disdetto, sei mesi prima della scadenza, con email pec. In caso di disdetta il presente accordo resterà in vigore fino a che non sia stato sostituito da un nuovo accordo.

Letto, confermato e sottoscritto.

FILCTEM CGIL

FLAEI CISL

UILTEC UIL

## ALLEGATO A

### PREMIO DI RISULTATO PER IL PERSONALE DI ENGIE ITALIA E ENGIE SERVIZI DELLE TRASVERSAL FUNCTION

- 1) Le Parti convengono che per il personale appartenente alle Transversal Function nell'ambito sia della GBU Transformation & Geographies, sia della GBU Local Energy Infrastructure, cui già si applica il CCNL Elettrico, per la disciplina del Premio di Risultato si rinvia alla Parte Seconda – art. 1) Premio di Risultato, del Verbale di Accordo del 31 gennaio 2025 sottoscritto tra le Società del Gruppo Engie in Italia e le Organizzazioni Sindacali FIM CISL, FIOM CGIL, UILM UIL, e successive modifiche, al fine di giungere all'armonizzazione dei trattamenti previsti dalla contrattazione integrativa aziendale per tale gruppo di lavoratori.  
Tale nuova disciplina si applicherà a far data dall'anno 2025.  
Resta fermo quanto previsto in termini di quote di produttività di cui alla lettera c) del "Protocollo sul Trattamento Economico" allegato all'art. 38 del CCNL Elettrico vigente
- 2) A decorrere dall'anno 2026 verrà applicata, al personale di cui sopra, altresì la disciplina relativa al Welfare aziendale, di cui all'art. 13 Parte Prima del verbale di accordo del 31 gennaio 2025 sopra citato
- 3) Le parti inoltre convengono che, quale trattamento di miglior favore, l'armonizzazione tra le differenti discipline integrative di II livello relative al PDR, avverrà con le seguenti modalità.

Per ciascun dipendente verrà individualmente calcolata la differenza media tra i valori al 100%, riferiti agli anni 2025 e 2026, del premio di risultato già definiti nel verbale di accordo del 27 dicembre 2023 tra le Società Engie Italia SpA e Engie Servizi SpA e le OOSS FILCTEM, FLAEI, UILTEC e quelli previsti nel Verbale del 31 gennaio 2025 sopra citato

Tale importo, detratto l'ammontare relativo alla quota welfare di cui al punto 3) del presente allegato, verrà lordizzato (con le aliquote fiscali alla data di entrata in vigore dell'accordo) e corrisposto in 12 mensilità come emolumento fisso non assorbibile denominato "ex accordo armonizzazione PDR 2025", a decorrere dal mese di settembre 2025, con la corresponsione degli arretrati dal mese di gennaio 2025.

Le Parti convengono che tale importo ad personam non trova incidenza negli istituti contrattuali di legge, diretti, indiretti o posticipati, in quanto lo stesso deriva da un istituto contrattuale, previsto da accordi sindacali, che già non era incidente.